

Tag der Arbeitsaufnahme (notwendiger Vertragsinhalt) und ggf. über weitere Rechte und Pflichten (weiterer Vertragsinhalt) im Rahmen der arbeitsrechtlichen Bestimmungen vertraglich zu vereinbaren sind, wird in § 42 AGB hierzu ergänzend ausgeführt, daß der Betrieb verpflichtet ist, die mit dem Werk tätigen getroffenen Vereinbarungen in einen schriftlichen Arbeitsvertrag aufzunehmen und außerdem — also über die getroffenen Vereinbarungen hinaus — im schriftlichen Vertrag mindestens die für die vereinbarte Arbeitsaufgabe zutreffende Lohn- bzw. Gehaltsgruppe und die Dauer des Erholungsurlaubs anzugeben. Diese Angabe dient der Information des Werk tätigen über die genannten Ansprüche.³ Sie ist dem Werk tätigen nach § 43 Abs. 1 AGB bereits vor dem Abschluß des Arbeitsvertrags zu geben und nach dem Vertragsabschluß im schriftlichen Arbeitsvertrag der notwendigen Klarheit wegen zu wiederholen.

Für die inhaltliche Untergliederung des Arbeitsvertrags gelten somit folgende Grundsätze:

Konstitutiver Teil	Deklaratorischer Teil
1. Arbeitsaufgabe	1. Lohn- bzw. Gehaltsgruppe
2. Arbeitsort	2. Urlaubsdauer
3. Tag der Arbeitsaufnahme (Notwendiger Vertragsinhalt)	3. Ggf. sonstige Ansprüche
4. Besondere Kündigungsfrist	
5. Teilbeschäftigung	
6. Befristung des Arbeitsvertrags	
7. Weitere mögliche Vereinbarungen (Weiterer Vertragsinhalt)	

Gegenüber dem konstitutiven Teil des Arbeitsvertrags stellt der deklaratorische Teil keinen eigentlichen Teil des Vertrags dar, weil er keine Vereinbarungen der Partner enthält. Da die Entlohnungsbedingungen, die Urlaubsdauer und ggf. sonstige arbeitsrechtliche Ansprüche prinzipiell durch Gesetze bzw. Rahmenkollektivverträge (RKV) verbindlich geregelt werden, können die Parteien keine Vereinbarungen über diesen Komplex schließen.*

Über Lohnansprüche werden die Werk tätigen im schriftlichen Arbeitsvertrag durch Angabe der Lohn- bzw. Gehaltsgruppe informiert, d. h. darüber, wie die vereinbarte Arbeitsaufgabe gemäß gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Vorschriften lohnrechtlich bewertet ist (vgl. hierzu §§ 100, 101 Abs. 1 AGB). Das gleiche gilt für den Urlaubsanspruch, der hinsichtlich der Urlaubsdauer in der Abhängigkeit von der vereinbarten Arbeitsaufgabe in seiner konkreten Höhe gemäß den genannten Vorschriften entsteht (vgl. §§ 190 bis 193 AGB). Für sonstige Ansprüche gelten gleiche Maßstäbe, z. B. für Erschwerniszuschläge, die gemäß §§ 111, 112 AGB und den Festlegungen in Erschwerniskatalogen als Bestandteil der RKV bei Arbeiten unter den dort genannten Bedingungen unabhängig davon zu gewähren sind, ob sie im Arbeitsvertrag erwähnt wurden oder nicht.

Die im deklaratorischen Teil des Arbeitsvertrags erscheinenden oder ihm zuzuordnenden arbeitsrechtlichen Ansprüche unterliegen folglich kraft ihrer rechtlich verbindlichen Regelung nicht der Vereinbarung der Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses. Das gilt grundsätzlich auch für die Regelung der Arbeitszeit im Betrieb, denn diese wird gemäß § 167 Abs. 2 AGB in Arbeitszeitplänen festgelegt, die zwischen dem Betriebsleiter und der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung zu vereinbaren sind und somit für jedes hiervon berührte Arbeitsrechtsverhältnis gelten. Das schließt andererseits nicht aus, daß mit bestimmten Personengruppen (Rentnern, Frauen) gemäß § 160 Abs. 4 AGB besondere Vereinbarungen über die Dauer der Arbeitszeit getroffen werden können.

Vereinbarung der Arbeitsaufgabe

Die Arbeitsaufgabe ist im schriftlichen Arbeitsvertrag konkret zu vereinbaren, indem entweder die die Arbeitsaufgabe schwerpunktmäßig charakterisierenden Merkmale aufgenommen werden oder indem erklärt wird, daß die im Funktions- bzw. Geschäftsverteilungsplan beschriebenen Aufgaben, Anforderungen und Verantwortlichkeiten (§ 73 Abs. 2 AGB) zwischen den Partnern als vereinbart gelten. Wird der letztere Weg gewählt, muß jedoch Klarheit darüber bestehen, daß hierdurch nicht der Funktions- bzw. Geschäftsverteilungsplan vereinbart wird, denn dieser unterliegt als einseitiges Organisations- und Leitungsinstrument des Betriebes nicht der Vereinbarung der Vertragspartner/ Deshalb kann nur die darin beschriebene Pflichtenlage als vereinbart gelten. Werden diese Dokumente später geändert, so wird damit auch nicht automatisch der Arbeitsvertrag verändert. Vielmehr kann dieser als zweiseitige, übereinstimmende Willenserklärung der Partner nur durch erneute Willenserklärungen verändert werden, also durch den Abschluß eines Änderungsvertrags (§ 49 Abs. 1 Satz 1 AGB).

Die konkrete Vereinbarung der Arbeitsaufgabe ist für die exakte Beurteilung verschiedener Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis und nicht zuletzt für die Leitungstätigkeit der Betriebe wesentliche Voraussetzung. Auf jeden Fall ist zu vermeiden, in den Arbeitsvertrag lediglich eine Berufs- oder Tätigkeitsbezeichnung (z. B. „Ingenieur“, „Sachbearbeiter“) aufzunehmen, die für sich betrachtet wenig aussagekräftig ist und die Pflichtenlage zwischen den Partnern nicht genügend deutlich macht, weil bereits hier Ursachen für Streitfälle, u. a. über Umfang und Grenzen des Weisungsrechts des Betriebes (vgl. §§ 82, 83 AGB), gesetzt werden können, die vermeidbar sind.⁶

Darüber hinaus ist die exakte Bestimmung der Arbeitsaufgabe bedeutsam für den Entlohnungsanspruch des Werk tätigen in einer bestimmten Höhe und für seine disziplinarische und materielle Verantwortlichkeit bei schuldhafter Verletzung von Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis.

Da Neuergrvorschläge bekanntlich nur vergütungspflichtig sind, wenn die Neuerleistung qualitativ über die Arbeits-, Dienst- oder Studienaufgaben hinausgeht (vgl. § 13 der 1. DB zur NVO), ist auch deswegen die genaue Bestimmung der Arbeitsaufgabe von Bedeutung.⁷

Vereinbarung des Arbeitsorts

Der Arbeitsort gehört zum Komplex der notwendigen Abreden der Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses. Diese haben folglich Willenserklärungen über den Arbeitsort abzugeben, die ihn konkret kennzeichnen. Es ist deshalb nicht ausreichend, z. B. lediglich die Formulierung „Als Arbeitsort gilt Berlin“ aufzunehmen, weil der Werk tätige hiermit gewöhnlich nicht die Vorstellung verbindet, die Verpflichtung übernommen zu haben, die vereinbarte Arbeitsaufgabe ggf. in allen Betriebsteilen in dieser Stadt zu verrichten. Im allgemeinen ist er der Annahme, daß hiermit der Sitz des Betriebes gemeint ist. Mit der konkreten Vereinbarung des Arbeitsorts kann also ebenfalls Konflikte vorgebeugt werden.

§ 40 Abs. 2 AGB orientiert insofern auf die exakte Vereinbarung des Arbeitsorts, als der Betrieb als Arbeitsort zu vereinbaren ist. Das bezieht sich allerdings auf einen Betrieb, der in einem einheitlichen Gebäude untergebracht ist oder sich zumindest auf einem einheitlichen Betriebsgelände befindet. In diesem Fall ist der Gesamtbetrieb Arbeitsort.

Im übrigen ist der Begriff des Arbeitsorts nicht identisch mit dem des Arbeitsplatzes. Dieser wird zwischen den Partnern grundsätzlich nicht vereinbart. Innerhalb des vereinbarten Arbeitsorts kann es ggf., und zwar in Abhängigkeit von der betrieblichen Arbeitsteilung und der je-